

PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI WAREHOUSE PT. UNITED TRACTORS SAMARINDA

Patrisia Omega Putri Tera¹, Sugandi², Johantan³

Patrisia Omega Putri Tera, Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda dibawah bimbingan Drs. Sugandi, M.Si, selaku pembimbing I dan Johantan Alfando WS,S.I.Kom., M.I.Kom, selaku pembimbing II. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui peran pimpinan pada kinerja karyawan di divisi warehouse PT United Tractors Samarinda.

Fokus penelitian ini adalah peran setiap pemimpin yang digunakan berdasarkan Teori Henry Mintzberg dalam (Thoha, 2009:12-19), peranan sebagai tokoh, peranan sebagai pemimpin, peranan sebagai penghubung, peranan sebagai pemonitor, peranan sebagai pembagi informasi, peranan sebagai juru bicara, peranan sebagai wirausaha, peranan sebagai pereda gangguan, peranan sebagai pengalokasi sumber daya dan peranan sebagai penegosiasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, menggunakan teknik (purposive sampling) dalam memilih narasumber dengan pertimbangan tertentu. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sepuluh peran yang ada yaitu, adanya fungsi sekumpulan kewajiban dan perilaku yang dihuni oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda, peran yang dijalankan sebagai pemimpin disini ialah warehouse officer, yaitu mewakili pimpinan yang lebih tinggi seperti manager dan warehouse koordinat, warehouse officer hanyalah simbol, tidak selalu atau jarang berada ditempat, lebih banyak memberi perintah untuk bekerja lebih baik daripada menjalankan fungsinya untuk memimpin memotivasi mengembangkan mengendalikan dan menggerakkan karyawannya, juga yang terjadi karyawan sering melakukan kesalahan melanggar sistem operasional prosedur, sehingga peran yang dijalankan sebagai pemimpin kurang efektif.

Kata Kunci : Peran Pimpinan, Meningkatkan Kinerja Karyawan, Divisi Warehouse.

Pendahuluan

Perusahaan maupun instansi pemerintahan, peran seorang pemimpin sangatlah penting artinya. Ikut serta memikirkan mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis dengan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang inginkan. Akan tetapi, Jika kinerja yang dilakukan karyawan mengalami kendala muncullah permasalahan maka belum mencapai tujuan bagi sebuah perusahaan dan perusahaan harus segera memperbaiki proses kinerja karyawan tersebut.

Tepatnya di Provinsi Kalimantan Timur Samarinda PT. United Tractors juga beroperasi dan pada bagan struktur organisasi PT. United Tractors dimana terdapat Divisi. Dalam kajian ini, agar lebih spesifik pada salah satu divisi saja yaitu Divisi Warehouse. Tempat, lokasi atau ruangan yang pekerjaannya terkait untuk menyimpan material yang akan digunakan maupun di distribusikan lagi ke pihak selanjutnya. Di dalam gudang terdapat barang-barang yang datang atau bahan baku, alat-alat maupun produk yang siap untuk dikirim kepada lokasi yang dituju berdasarkan permintaan. Suatu sistem pekerjaan yang .ditetapkan pada suatu tempat pergudangan dikerjakan secara teratur mulai dari pemasukan, pemindahan, pengeluaran, pengiriman material atau barang tersebut mempunyai indikasi jelas yang dapat dipantau secara sistematis, efektif dan dapat dipertanggungjawabkan dari proses yang dilalui dari kuantitas barang apakah layak sampai kepada pelanggan (customer).

Dalam menjalankan kegiatannya di divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda tidak lupa mereka bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dilakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan serta aktor yang berperan dalam kegiatan

Peran pemimpin di disini dalam struktur organisasi dimaksudkan kepada pimpinan divisi warehouse yaitu Warehouse Officer Yang dilakukan penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawannya bukan termasuk Leader, meskipun leader juga pemimpin akan tetapi diatas Leader masih terdapat Warehouse Officer, Warehouse Koordinator, Branch Manager Hmu Samarinda di perusahaan PT. United Tractors Samarinda bisa mempengaruhi perilaku karyawannya dalam melakukan aktivitas perusahaan. Berdasarkan fenomena yang ada di lokasi penelitian penulis menemukan masalah dimana sistem proses yang dilakukan sesama karyawan di divisi warehouse tidak sesuai atau

melanggar sistem operasional prosedur (SOP) membuat kualitas pekerjaan yang tidak standard dari cara melakukan pekerjaan, serta aktor yang berperan dalam kegiatan tersebut. Dimana setiap proses dari cara melakukan pekerjaannya tersebut hasil kerja karyawan yang ingin cepat sehingga terjadi kesalahan menyebabkan barang berbeda (differ), salah fisik, kirim, QI, counting, lokasi dan hitung, dua kali lipat pasokan dan kelebihan (double and over suplay), hilang, tercecer, pecah serta rusak dilokasi tersebut. Dan kesalahan seperti ini berdasarkan data sering terjadi bahkan berulang kali dapat 5-10 tahun terakhir.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ntuk mengetahui peran pimpinan pada kinerja karyawan di divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoitis :

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan studi ilmu pengetahuan khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kajian dalam ilmu komunikasi.

2. Secara Praktis :

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi pada penelitian selanjutnya, dan sebagai sumbangsih masukan bagi kerja karyawan divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dari pimpinan.

Teori dan Konsep

Teori Kepemimpinan

Menurut G.R Terry yang dikutip oleh Winardi (2000:62-68) mengemukakan ada 8 teori kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pimpinan dengan pihak bawahan. Pemimpin di sini cenderung

mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan; ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantar mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2. Teori Psikologis

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan (RECOGNIZING), kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3. Teori Sosiologis

G. R Terry (dalam Winardi 2000:62-63) Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa diharapkan dari mereka.

Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara kelompok-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

4. Teori Supportif

Pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa dapat memimpin sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.

5. Teori Laissez Faire

Berdasarkan teori ini seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin.

7. Teori Sifat/Sosial

Teori ini mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam memimpin.

8. Teori Situasi

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

Pengertian Peran Pemimpin

Definisi peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi (Suhardono, 1994:15).

Menurut Henry Mintzberg (Thoha, 2009:12-19) mengemukakan tentang peran setiap pemimpin dimana pun letak hierarkinya yang dijabarkan dalam 3 peranan utama kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan.

Pengertian Pemimpin

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah baik komunikasi formal maupun komunikasi nonformal (Hasibuan, 2008:42).

Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2013:187) Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Pengertian Komunikasi Organisasi

R. Wayne Pace dan Don F. Faules yang diahlihabasakan oleh Mulyana (2001:31-32) mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, dengan demikian, terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Pengertian Kinerja Karyawan

(Bangun, 2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Definisi Konsepsional

1. Peran pimpinan merupakan suatu bagian yang telah ditetapkan dan harus dilaksanakan dalam memimpin, mengorganisasikan, mempengaruhi, mengarahkan dan menuntut orang lain dalam proses kerja untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan dan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kualitatif pada hakekatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Nasution, 1988:5).

Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi dengan pembatasan studi tersebut akan mempermudah penelitian dalam pengelolaan data yang kemudian menjadi sebuah kesimpulan.

Adapun fokus penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut menurut Mintzberg (Thoha, 2009:12-19) :

- 1) Peranan Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*) :
 - a. Peranan sebagai tokoh (*figurehead role*)

- b. Peranan sebagai pemimpin (*leader role*)
- c. Peranan sebagai penghubung (*liaison role*)
- 2) Peranan yang Berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*) :
 - a. Peranan sebagai pemonitor (*monitor role*)
 - b. Peranan sebagai pembagi informasi (*disseminator role*)
 - c. Peranan sebagai juru bicara (*spokesman*)
- 3) Peranan Pembuat Keputusan (*Decisional Role*) :
 - a. Peranan sebagai wirausaha (*entrepreneur role*)
 - b. Peranan sebagai pereda gangguan (*disturbance handler role*)
 - c. Peranan sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator role*)
 - d. Peranan sebagai penegosiasi (*negosiator role*)

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Penulis peroleh dari narasumber atau informan dengan cara melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung melalui pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Adapun definisi yang dikemukakan Sugiono (2010:96) Teknik *sampling purposive* digunakan penulis untuk mendapatkan data melalui *key informan* maupun *informan* :

- 1) Key Informan (informasi kunci) yaitu Warehouse Officer Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda, Bapak Irwan Yansen.
- 2) Informannya yaitu Leader Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda, Bapak Jerikho Zutani
- 3) Informan lainnya, yaitu 3 orang karyawan Divisi Warehouse Bapak Vincent Agung, Bapak Lewi dan Bapak Ridwan yang pemilihannya berdasarkan syarat kriteria.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung dari informasi dan telah diolah yang berasal dari berbagai arsip maupun dokumen-dokumen lain yang dianggap penting.

Teknik Pengumpulan Data

- 1. Observasi
- 2. Wawancara

3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman (Sugiono, 2010:247). Yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT. United Tractors Samarinda Jln KH. Mas Mansyur Loa Bakung, Pusat Pengembangan Industri, Samarinda, Kalimantan Timur. Dengan wilayah kerja memiliki luas tanah 44.907,70 M² dan dengan luas bangunan 18.989 M².

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, di divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda. Penulis mengajukan pertanyaan kepada Key Informan dan Informan terkait mengenai peran yang dijalankan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya di divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda.

Peranan Hubungan Antarpribadi (Interpersonal role)

Peranan sebagai Tokoh (figurehead role)

Memiliki peran sebagai tokoh pimpinan divisi warehouse memiliki sifat kepribadian serta proses interaksi dari pemimpin, pengikut, dan situasi. Hubungan pimpinan disini dengan apa yang dilakukan warehouse terutama yang diselenggarakan dalam perusahaan United Tractors Samarinda seperti menghadiri upacara pembukaan, undangan, peresmian serta mewakili pimpinan yang lebih tinggi seperti manager dan warehouse koordinat.

Peranan sebagai Pemimpin (leader role)

Tipe kepemimpinan kendali bebas merujuk pada seorang pemimpin didalam warehouse disini sekedar sebagai lambang, tanpa menjalankan kegiatan kepemimpinannya yang sebenarnya. Kepemimpinan dijalankan tanpa berbuat sesuatu. Sebagai pimpinan warehouse masih terlihat kurang efektif dari apa yang dilakukan kedudukannya semata-mata hanya dengan nama, kurang memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan karyawan dan tidak selalu berada ditempat.

Peranan sebagai Penghubung (liaison role)

Sebagai penghubung yang digunakan Pimpinan telah berhubungan atau berinteraksi dengan bagian-bagian yang saling berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya, menerima pesan-pesan dari dunia luar, dan menyimpan informasi melalui pendekatan terhadap staf-staf lain yang berada diluar warehouse serta mempunyai hubungan yang dekat serta menjalin komunikasi untuk menerima dan menyimpan informasi.

Peranan yang Berhubungan dengan Informasi (Informational Role)

Peranan sebagai Pemonitor (monitor role)

Jalur informasi yang digunakan untuk menerima dan mengumpulkan informasi dari laporan hasil kerja yang diperoleh karyawan dan juga mengacu pada pengawasan atau memonitor dalam bekerja. Pemimpin membutuhkan informasi dari hasil kerja karyawan yang dilakukan secara langsung untuk menerimanya dengan konfirmasi yang benar dan jelas guna mengatasi perbedaan informasi/konflik yang terjadi serta melakukan pengawasan oleh Leader per jam sekali oleh demi keamanan bekerja.

Peranan sebagai Pembagi Informasi (disseminator role)

Pimpinan dalam warehouse officer menggunakan komunikasi vertikal (*downward communication*) dengan melakukan penyampaian dari luar terlebih dahulu disampaikan kepada leader, lalu leader menyampaikan kepada karyawan mengenai informasi yang diperoleh dari luar pada saat *briefing* mengenai teguran perbaikan warehouse, *safety toolk*/alat safety, isu-isu bisnis serta kemajuan warehouse.

Peranan sebagai Juru Bicara (spokesman)

Dalam peran sebagai juru bicara yang digunakan divisi warehouse PT. United Tractors disini komunikasi dengan khalayak diluar menggunakan dimensi dalam komunikasi organisasi mengenai informasi disampaikan ke luar organisasinya mengenai rencana kegiatan kegiatan dan kebijakan-kebijakan lain.

Peranan Pembuat Keputusan (Decisional Role)

Peranan sebagai Wirausaha (entrepreneur role)

Dalam melakukan peran sebagai wirausaha berkaitan dengan fungsi dan tipe kepemimpinan yaitu fungsi pengendalian, dengan mengatur aktivitas dari karyawannya dengan koordinasi yaitu menjalin hubungan bersama atasan dan bawahan UT samarinda, dengan merencanakan rencana pengembangan kegiatan warehouse untuk mencapai tujuan ke depan yang dilakukan karyawan

dengan fungsi pengendalian melalui kegiatan pengawasan serta tanggung jawab dari pimpinan.

Peranan sebagai Pereda Gangguan (disturbance handler role)

Teori sosiologis yang digunakan dalam teori kepemimpinan untuk divisi warehouse digunakan dalam menyelesaikan atau mereda gangguan antar karyawan yang ada di warehouse, yaitu menunjuk Leader untuk menyelesaikan masalah tersebut jika tidak, Pimpinan yang mengatasinya dengan pemanggilan memberikan keputusan bersama seperti SP 1-3 namun jika telah fatal keputusan bersama atasan koordinat dan kepala cabang.

Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (resource allocator role)

Berdasarkan syarat-syarat pekerjaan dalam konsep kinerja berkaitan dengan divisi warehouse seperti mempunyai persyaratan tertentu sebagai standar pekerjaan bekerja dengan adanya harian dan kontrak. Maksimal SMA atau semua jurusan, dalam harian bekerja otomatis diberikan penilaian, bimbingan/*training* dalam waktu 3 bulan dimana Pimpinan akan melihat kemampuan kerjanya seperti apa dan dikontrak selama 1 tahun agar ditetapkan sebagai karyawan.

Peranan sebagai Penegosiasi (negotiator role)

Penegosiasi dalam warehouse yang terjadi sama halnya dengan fungsi dan tipe kepemimpinan yaitu fungsi partisipasi, keikutsertaan dalam mengambil keputusan dalam melaksanakannya kepada karyawan untuk tidak menerima negosiasi dari customer karena sudah sesuai aturan yang secara terarah dan terkendali dalam warehouse agar tidak ada kerugian yang terjadi.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda yaitu :

1. Peranan sebagai Tokoh

Dalam peranan sebagai tokoh (*figurehead role*) hubungan pemimpin yang dilakukan warehouse yang diselenggarakan dalam PT. United Tractors seperti menghadiri upacara pembukaan, undangan, peresmian serta mewakili pimpinan yang lebih tinggi seperti manager dan warehouse koordinat.

2. Peranan sebagai Pemimpin

Dalam peranan sebagai Pemimpin (*leader role*) yang dijalankan Pemimpin kurang efektif yaitu kedudukannya sebagai Pemimpin hanya

simbol tidak selalu berada ditempat dan tidak selalu menjalankan peran pemimpinnya.

3. Peran sebagai Penghubung

Dalam peranan sebagai penghubung pimpinan warehouse berinteraksi untuk mempunyai hubungan dengan staf-staf diluar lingkungan warehouse serta menjalin komunikasi dalam menerima dan menyimpan informasi.

4. Peranan sebagai Pemonitor

Dalam peranan sebagai pemonitor sudah terlaksana cukup baik, dimana divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda menerima informasi hasil kinerja karyawan membutuhkan konfirmasi yang jelas guna mengatasi perbedaan informasi/konflik serta pengawasan untuk keamanan.

5. Peranan sebagai Pembagi Informasi (*disseminator role*)

Dalam peranan sebagai pembagi informasi cukup baik, bisa dilihat dari Pimpinan melakukan penyampaian dari luar kepada Leader lalu kepada karyawan saat *briefing*.

6. Peranan sebagai Juru Bicara

Dalam peranan sebagai juru bicara (*liaison role*) komunikasi dengan khalayak diluar mengenai kebijakan dan rencana-rencana kegiatan yang terjadi di warehouse

7. Perana sebagai Wirausaha

Dalam peranan sebagai wirausaha dengan menjalin hubungan bersama atasan dan bawahan United Tractors Samarinda dengan merancang rencana pengembangan kegiatan warehouse yang dilakukan karyawan dalam fungsi pengendalian melalui pengawasan serta tanggung jawab dari pimpinan

8. Peranan sebagai Pereda Gangguan

Dalam peranan sebagai pereda gangguan dapat dilihat jika Leader tidak dapat menyelesaikan masalah, Pimpinan mengatasinya dengan pemberian keputusan bersama memberi SP 1-3 dan jika fatal pemberian keputusan bersama atasan koordinat dan kepala cabang.

9. Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya

Dalam peranan sebagai pengalokasi sumber daya sudah baik, dimana divisi warehouse PT. United Tractors Samarinda mempunyai syarat tertentu sebagai standar pekerjaan dengan adanya harian dan kontrak selama 1 tahun.

10. Peranan sebagai Penegosiasi

Dalam peranan sebagai negosiasi (*negosiator role*) keikutsertaan dalam mengambil keputusan dalam melaksanakannya kepada karyawan tidak menerima negosiasi dari customer agar tidak terjadi kerugian karena sesuai aturan yang sudah terarah dan terkendali dalam warehouse.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis dajikan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dalam peran sebagai Pemimpin, sebaiknya Pimpinan tidak hanya sebagai simbol harus selalu bisa membagikan/meluangkan waktu untuk berada diwarehouse, karena karyawan mengharapkan dapat memberikan motivasi mengendalikan mengembangkan serta mensupport dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan dalam peran sebagai pembagi informasi, sebelumnya untuk karyawan warehouse harus selalu belajar melakukan/melaksanakan pekerjaan dan mengikuti dan tidak melanggar agar tidak menerima kritikan yang tidak baik seterusnya dari luar seterusnya bagi warehouse.
3. Sebaiknya sanksi/*punishment* lebih dipertegaskan lagi oleh Pimpinan yang diberlakukan ketika tidak mematuhi aturan/melakukan kesalahan berulang kali kepada karyawan, seperti memarahi secara langsung dengan keras dan tegas bahkan dengan pemotongan gaji/denda yang lebih lagi dengan itu karyawan akan enggan untuk menyalahgunakan lagi aturan yang dilanggarnya. Dengan adanya sanksi/*punishment* yang lebih tegas pula maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Daftar Pustaka

- Arni, Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bafadal. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Getol, Gunaidi. 2012. *Management Miracle Series: Accepted Leader*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajawali, Jakarta.
- Koentjaraningrat. 2000. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Riyadi. 2002. *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mendendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*, Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus* PT. RajaGrafindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Suhardono, Edy. 1994. *Teori Peran, Konsep, Derivasi dan Implikasinya*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sutarto. 2012. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gadjah Mada University Press GMUP, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wulansari, Dewi. 2009. *Sosiologi (Konsep dan Teori)*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sumber Lain :

- Departemen Pendidikan Nasional. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

<http://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/03/Jurnal%20%2803-19-15-10-21-20%29.pdf> (Diakses 02 juli 2018).

<https://media.neliti.com/media/publications/188962-ID-analisis-peran-pemimpin-dalam-meningkatk.pdf> (Diakses 15 agustus 2018).